

## V さまざまな働き方について

正社員という働き方に加え、「パートタイム労働」「有期契約労働」「派遣労働」「業務委託・請負」といった様々な働き方があります。自分自身がどのような形態で働きたいのか、各々の労働形態を知ることが、働くうえでとても大切です。

### 1 パートタイム労働者(短時間労働者)

【問合せ：相談窓口 P56】

1 週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者のことをいいます。  
(パートタイム・有期雇用労働法第 2 条)

法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼び名は違ってもすべてパートタイム労働者となります。

また、パートタイム労働者も労働者であることに変わりないので、各種労働法が適用され、要件を満たせば、年次有給休暇も取得できますし、雇用保険や健康保険、厚生年金保険が適用されます。

#### ○パートタイム労働者の留意点

- ・労働条件等を明記した労働条件（雇入れ）通知書を受取り、事前に労働条件を確認しましょう。
- ・家庭の事情等で所定労働時間以外に働けない場合は、あらかじめ事業主に申し出て、労働条件通知書に明記してもらいましょう。
- ・常時使用されるパートタイム労働者（1年以上引き続き使用され、1週間の労働時間がその事業所の同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間の 3/4 以上である労働者）は、健康診断を受けることができます。

#### ○パートタイム労働者の社会保険

一定の要件を満たせば、保険に加入する必要があります	
<b>健康保険</b>	<p>全ての法人事業所と、常時 5 人以上の従業員を使用する事業所（サービス業等を除く。）に働くパートタイム労働者で、1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が常時雇用者の 4 分の 3 以上ある場合</p> <p>※特定適用事業所（注 1）に勤務する短時間労働者（注 2）は、健康保険・厚生年金保険の適用対象です。</p> <p>（注 1）同一事業主の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む。）の合計が、1 年で 6 か月以上、50 人を超えることが見込まれる事業。50 人以下でも労使で合意した事業所。</p> <p>（注 2）勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の 4 分の 3 未満で、以下の①～⑤のすべてに該当する方</p>
<b>厚生年金保険</b>	<p>① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること。</p> <p>② 雇用期間が 2 カ月を超えて見込まれること。</p> <p>③ 賃金の月額が 8.8 万円以上であること。</p> <p>④ 学生でないこと。</p> <p>⑤ 常時 51 人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること。</p>
<b>雇用保険</b>	週の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、31 日以上雇用見込がある場合

## 2 有期契約労働者

有期契約労働者は、正社員と違って、労働契約にあらかじめ契約期間が定められている働き方です。

- ・労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了します。
- ・1回あたりの契約期間の上限は、一定の場合（専門的知識を要する場合等は5年）を除いて最長3年です。（労働基準法第14条）
- ・使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。（労働契約法第17条）
- ・同一使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換する。（労働契約法第18条）

※有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成制度」（厚生労働省）がありますので、ご活用ください。

### パートタイム・有期雇用労働法について

正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止するなど、パート・アルバイト・契約社員として働く方の環境をよくするための法律です。

#### (1) 均衡待遇（不合理な待遇の禁止）（同法第8条）

事業主は、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けてはならないとされています。不合理な待遇差かどうかの判断は、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らし適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情）を考慮して判断されます。

#### (2) 均等待遇（差別的取扱いの禁止）（同法第9条）

事業主は、通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者については、すべての待遇について差別的取扱いをしてはならないとされています。

#### (3) 賃金、教育訓練、福利厚生施設（同法第10条～12条）

通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者については、以下の定めがあります。

- ・事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力または経験等を勘案してその賃金等を決定するよう努めること。
- ・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務が同じ場合、教育訓練については、パートタイム・有期雇用労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、通常の労働者と同様に実施しなければならないこと。
- ・事業主は、福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、通常の労働者と同様に利用の機会を与えなければならないこと。

#### (4) 通常の労働者への転換（同法第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を促進するための措置として、①～④のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者

に周知する

- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる
- (5) 事業主が講ずる措置の内容等の説明（同法第 14 条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善等に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。また、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との待遇差の内容や理由、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています。

- (6) 相談のための体制の整備（同法第 16 条）

事業主は、雇用管理改善に関するパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために、相談窓口の設置等の体制整備をすることが義務付けられています。

### 学生アルバイトのトラブル（いわゆるブラックバイト）にご用心！

【問合せ：相談窓口 P57・58】

#### ◎アルバイトをしていてこんなことはありませんか？

「求人票の労働条件と実際の待遇が違う」「休日が取れない」「給料（時給）が著しく安い」「残業代が支払われない」「無理なシフト変更を余儀なくされた」「休憩時間が無い」「（労働条件的に）学業との両立ができない」等・・・

#### ◎学生アルバイトも「労働契約」です。

労働契約は、雇用主との契約であり、労働基準法等の適用になります。

労働契約を結ぶときは、必ず、雇用主は労働条件を明示する書面等（労働契約書、労働条件通知書等）を交付しなければなりません。書面等は必ず捨てずにとっておきましょう。

また、賃金は、最低の基準（最低賃金）が都道府県ごとに定められています。

例えば、山梨県の場合は1時間当りの最低賃金額は、1,052円です。（令和7年12月1日から適用）

#### ◎アルバイトをする前に確かめたいポイント

- 1 アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう
- 2 アルバイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則です
- 3 アルバイトでも、残業手当があります
- 4 アルバイトでも、条件を満たせば有給休暇が取れます
- 5 アルバイトでも、仕事中的けがは労災保険が使えます
- 6 アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません
- 7 困ったときは、相談窓口へ問合せを

### 3 派遣労働者

【問合せ:相談窓口 P56】

労働者は、派遣事業所（派遣元）と労働契約を結び、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる事業所（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は、派遣先の指揮命令を受けて働く形態です。

#### ○派遣労働者の特徴

- ・労働者に賃金を支払う事業所（派遣元）と、指揮命令をする事業所（派遣先）が異なります。
- ・雇用主は、派遣事業所（派遣元）になります。よって、社会保険・労働保険に関する適用は、派遣元が責任を負います。労働関係法令については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがあります。
- ・トラブルの際には、派遣元が責任をもって対処しなければなりません。実際に指揮命令をしている派遣先が全く責任を負わないことは妥当ではなく、派遣元と派遣先のそれぞれで選任された派遣元責任者と派遣先責任者には、苦情処理の義務があります。

（労働者派遣法第36条、41条）

- ・派遣で働く場合は、派遣先・業務内容・派遣期間・労働時間等を明らかにした書面（就業条件明示書）を派遣元から交付してもらいましょう。

#### ○派遣労働者の社会保険

一定の要件を満たせば、保険に加入する必要があります	
健康保険	<p>1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が常時雇用者の 4 分の 3 以上ある場合</p> <p>※特定適用事業所（注 1）に勤務する短時間労働者（注 2）は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象です。</p> <p>（注 1）同一事業主の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む。）の合計が、1 年で 6 か月以上、50 人を超えることが見込まれる事業所。50 人以下でも労使で合意した事業所。</p>
厚生年金保険	<p>（注 2）勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の 4 分の 3 未滿で、以下の①～⑤のすべてに該当する方</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること。</li> <li>② 雇用期間が 2 カ月を超えて見込まれること。</li> <li>③ 賃金の月額が 8.8 万円以上であること。</li> <li>④ 学生でないこと。</li> <li>⑤ 常時 51 人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること。</li> </ol>
雇用保険	<p>週の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、31 日以上雇用見込がある場合</p>

## 4 業務委託・請負契約を結んで働く人

業務委託や請負といった形態で働く場合は、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるもので、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護を受けることはできません。

ただし、「業務委託」や「請負」といった契約をしていても、その働き方の実態から注文主の「労働者」とであると判断されれば、労働法規の保護を受けることができます。例えば、仕事をする場所・時間を注文主から指定されていたり、仕事の仕方を細かく指示されていたりする場合等は、「労働者」と判断される可能性が高まります。

この「労働者」であるかどうかということは、実はとても難しい問題です。自分が労働者として労働法の保護を受けることができるかどうか困った際には、労働基準監督署に相談をしてみましょう。

なお、厚生労働省では、フリーランス・個人事業主の方が、契約上・仕事上のトラブルについて弁護士に無料で相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月から設置しています。

また、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、令和6年11月1日から「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されています。



【フリーランス・トラブル110番】

関係省庁のHPでは詳しい資料、最新の情報を提供しています。ぜひご利用ください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

## 5 労働者協同組合法について

令和2年12月に公布された労働者協同組合法（令和2年法律第78号）は、多様な就労機会の創出、地域の多様な需要に応じた事業を行うことで、持続可能で活力ある地域社会の実現を目的としています。協同労働とは、働く人が出資をして組合員となり、それぞれの意見を反映させながら主体的に運営し、地域の多様な需要に応じながら、持続可能な地域社会づくりに向けて事業を行う働き方です。

※労働者協同組合法は、一部を除き、公布後2年以内の政令で定める日から施行することとされています。

## 6 テレワークの活用

テレワークとはインターネット等の ICT を活用し、自宅等で仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。感染症の感染拡大防止の観点からも有効な働き方です。

### テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン（抜粋）

**(1) 労働基準関係法令が適用されます。**

○労働基準法 ○最低賃金法 ○労働安全衛生法 ○労働者災害補償保険法等

**(2) 労働基準法が適用されます。**

- ① 労働条件の明示
- ② 労働時間制度の適用
- ③ 休憩時間の取り扱い
- ④ 時間外・休日労働の労働時間管理

**(3) 長時間労働対策について（長時間労働による健康障害防止）**

- ① メール送付の抑制
- ② システムへのアクセス制限
- ③ テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止
- ④ 長時間労働等を行う労働者への注意喚起

**(4) 労働安全衛生法が適用されます。**

**(5) 労災保険法が適用\*されます。**

※但し事業主の支配下にあること、私的行為に当たらないこと等、一定の要件が必要です。



## 7 「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ ～ご存知ですか？「スポットワーク」の注意点～

空いた時間に働ける「スポットワーク(スキマバイト・スポットバイト・短期バイト・単発バイト等)」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

### 労働契約を結ぶときの注意点

スポットワークについては、労使間の別途特段の合意がなければ、お仕事に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

仕事に応募する前に、労働条件通知書を確認して、

- ・雇用主が誰か
- ・労働条件の具体的な内容(就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など)
- ・解約(キャンセル)に関する規定の有無
- ・その内容や期限
- ・契約成立時期

を確認しましょう。

労働契約が成立した後は、労働条件通知書がきちんと交付されているか、確実に確認しましょう。もし労働条件通知書の内容が応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主に問い合わせましょう。

### 仕事の中止または早上がりを命じられたときの注意点

労働契約成立後に、雇用主の都合で仕事がなくなったり、早上がりを命じられた場合は、雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です。

雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。

### 賃金・労働時間に関する注意点

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間、待機を命じられた時間も、労働時間に該当することから、賃金が発生します。

実際の労働時間が予定と異なっていた場合は、雇用主に実際の労働時間を報告し、修正の承認を求めましょう。実際に働いた時間に対する賃金や、事前に約束した賃金が支払われているかを確認してください。

賃金について、労働条件通知書で示されていた額が一方向的に減額されたり「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

### 通勤途中や仕事中にケガをしたときの注意点

通勤途中や仕事中にケガをした場合は、労災保険給付を請求することができます。

まず雇用主に連絡し、手続きを進めてください。

雇用主には、スポットワーカーに対する安全衛生教育の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかり受けましょう。

〇×クイズ

# ～アルバイトを始める前に知っておきたい！ 労働法クイズ～

アルバイト代関係	① 街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は1,100円で研修中は1,000円みたいです。 このお店がある県の最低賃金は1,052円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。 ○か×か。
	② 店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短し、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。
	③ 仕事に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですよね。 ○か×か。
	④ アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよ。 ○か×か。
	⑤ アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですよ。 ○か×か。
時間関係	⑥ 週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみならずも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですよ。 ○か×か。
	⑦ 「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なのですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですよ。 ○か×か。
退職・解雇関係	⑧ 余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替わりの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替わりがないとお店は困るかもしれないので、自分で代替わりを見つけてから辞めるしかないですよ。 ○か×か。
その他	⑨ 仕事にけがをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですよ。 ○か×か。

【厚生労働省発行チラシ「仕事（アルバイト）のトラブルこんな事で困っていませんか？」より引用】

【クイズの答え】

① × ② ○ ③ × ④ ○ ⑤ × ⑥ × ⑦ ○ ⑧ × ⑨ ×